

4 復職支援

- ◆ 精神疾患を再発する者は、回数を重ねるほど短期間に再発する可能性が高くなることから、最初の復職支援が重要です。
- ◆ 復職後の再発を防止するため、適切な経過観察、日頃からの職場の雰囲気づくり、校内分掌上の配慮、体制整備・充実が必要です。

(1) 病気休暇取得から職場復帰までの主な対応

ア 病気休暇取得・休職発令

- ◇ 校長等による状況把握等
 - 校長が病気休暇承認を本人に伝える際、定期的に連絡を取る予定であること、主治医や家族とも連携したいこと等について、予め本人の了解を得る
 - 休暇・休職期間中、本人の状況等を定期的に確認する
 - 本人が治療に専念できるよう代替措置等の校内体制を整備する
 - 本人に同伴するなどして主治医に会い、職場や職務について説明し理解を得る

イ 本人から試し出勤（復職）希望の申出

- ◇ 主治医の了承の下、試し出勤（復職）希望の申出
 - 校長が本人に試し出勤に関する制度等を十分に説明し、希望する場合は試し出勤を実施する
 - 本人から試し出勤の申出があった場合、校長は主治医及び家族に当該職員の状況等を確認し、回復状況を考慮して試し出勤の時期、期間、内容等を定める

ウ 試し出勤の計画作成

- ◇ 休職期間中の試し出勤等の復職準備の取組
 - 試し出勤は概ね次のような段階を経ることが望ましい

段階	目標	1日時間数	従事する内容
第1段階	職場の雰囲気慣れる 職場の状況を把握する	2時間～ 3時間	机・資料の整理、同僚と会話、 簡単な事務作業
第2段階	自分の職場に慣れる 状況を見て判断行動する	3時間～ 4時間	児童等と会話、職員会議参加、 資料作成補助
第3段階	自分の職務に慣れる 児童等と関わりを持つ	4時間～ 6時間	教材研究、授業参観、行事参加、 学級活動補助
第4段階	復帰の具体的な準備を行う 通常業務の内容を処理する	6時間～ 7時間45分	教材研究、校内研修参加、TT による授業

- 段階毎の具体的なプログラム内容、求められる水準を明確化する
求められる水準：例
 - 【第1段階及び第2段階】
 - ・職場復帰に対して十分な意欲を示して試し出勤が実施できたか
 - ・前日の疲労が翌日までに十分回復しているなど、睡眠時間や食生活等の日常生活に問題がなかったか
 - ・業務を行うにあたって、必要な注意力や集中力があつたか
 - 【第3段階】
 - ・試し出勤の実施中、休むことなく決められた時間に職場に滞在できたか
 - ・校務の補助として必要な作業(書類作成や文書整理、関係者との意思疎通、軽度の運動等)ができたか
 - ・同僚や児童生徒との意思疎通ができたか
 - 【第4段階】
 - ・通常勤務に対して休まずに自らの体調をコントロールして業務できたか
 - ・指導案を作成し、単独で授業できたか など
- 休職期間中に実施することを踏まえた十分な配慮をする
 - ・必要に応じて、児童生徒の保護者の理解を得ることは大切であり、当該教職員や保護者の心情に配慮しながら適切に対応する
 - ・公務扱いにならないことを踏まえ、本人の休職期間中に授業を担当している教員や校長等が授業に入り、児童生徒への影響等について配慮しながら適宜フォローできる態勢において行うことが必要である。また、校長は、プログラムの実施中、周囲の教職員の業務量等に配慮して、あらかじめ必要となる体制の整備や傷害保険等への加入(共済組合への申込)など、試し出勤中に発生しうる事故等を想定した対応について検討する必要がある

エ 試し出勤の実施

◇ 試し出勤実施中の経過観察

- 校長が主治医等、産業医(学校医)等と連携しつつ、本人と段階的な目標を共有し、確認しながらプログラムを実施する。
- 校長が他の教職員等の理解を得ながら、全校的なフォローアップ体制を整備する
- 変更や中止が必要な場合は主治医とも連携し判断する

オ 復職可否の判断

◇ 復職の可否について職場として慎重に判断

- プログラム作成時に想定した段階毎に求められる水準に照らし、本人の回復状況、プログラムの実施状況、校長やその他の教職員、主治医、産業医等の意見を踏まえ、能力を見極めた上で、教育委員会において慎重に判断する
- 教員の場合、授業を滞りなく行えるか見極めることが重要である
- 復職の時期や勤務場所についても十分考慮する
 - ・ 教育委員会や校長は、本人、主治医、産業医等と連携して意見を聴取し、復職の時期は繁忙期を避けて適切な時期を検討することが大切である。

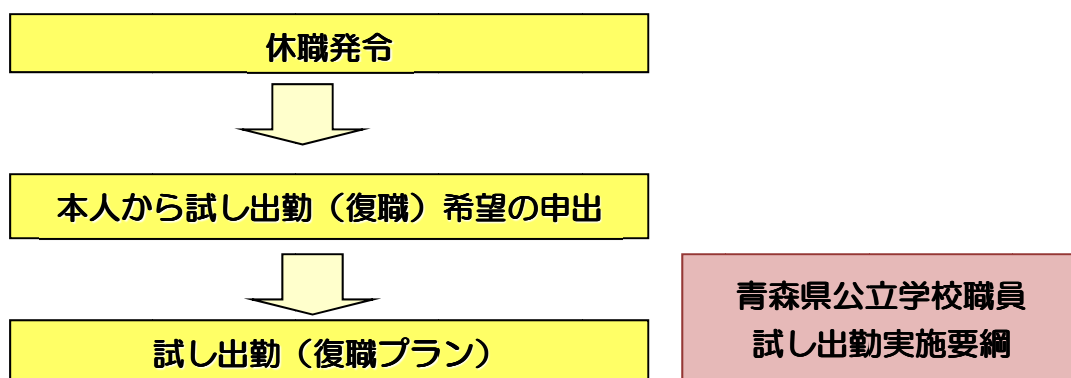
特に、教職員の場合は、学校における繁忙期である4月からの職場復帰を希望することが多いが、再発することなく徐々に職場に慣れていくことを考慮すれば、4月からの職場復帰はできるだけ避けることが望ましい。職場復帰する本人だけでなく、他の教職員の負担にも十分考慮する必要がある。
 - ・ 復職の際の勤務場所については、元の職場に復帰させ、慣れた仕事に就かせて徐々に負荷を上げていくように対応していくことが基本となる。病気で治療中の教職員の異動は、再発リスクが高くなるだけでなく、仮に再発した場合、治療中の症状が悪化したことによるものか、新しい職場環境によって新たな不調が発生したことによるものかといった判断ができなくなるおそれがある。

カ 復職

◇ 復職にあたっての業務上の配慮と適切なフォローアップ

- 復職後の業務については、校長は、本人と面談を実施の上、勤務の負担の軽減を行い、当面の経過を観察することが必要である。校長は、その後の経過を見つつ、本人と話し合いながら勤務の状況を確認して、少しずつ本来の勤務状況に近づけていくことが望ましい。
- 校長は、職場復帰時において、本人の状況をどの程度開示してよいのかについて、本人の同意を得て確認し、他の教職員に対して、復帰に際しての配慮等について説明しておくことが望ましい。
- 校長は、日頃からメンタルヘルスに理解のある職場づくりに努めるとともに、復帰後の勤務軽減等に関して周囲に気を遣うことなく職務が遂行できるよう配慮し、他の教職員に周知するとともに、協力を求めることが必要である。
- 職場復帰した教職員に対しては、周りの教職員は普段通りに接することが大切である。職場において温かい雰囲気があれば、職場復帰後も再発することなく対応できる。
- 主治医、産業医等とも連携しつつ、校長が本人と勤務軽減解除に向けた段階的な目標を共有し、確認しながら必要な支援を行う。
- 復職した教職員を支援するため、代替職員の任期延長も含めた支援策を検討する。

(2) 青森県公立学校職員の休職から復職の流れ



試し出勤とは

精神性疾患により休職している職員の円滑な職場復帰を支援するために、職員の申請に基づき、休職中に業務量を軽減したり従事時間を短縮した上で、**試行的な出勤**を行うもの

- 目的
- ・ 職員自身の職場復帰に対する不安軽減、再発防止
 - ・ 校長が病状回復を確認、復帰後の受入の参考
 - ・ 学校職員精神性疾患休職等審査会における審査資料

期間 ・ 原則として、4 週間～8 週間

身分 ・ 休職中であり、本人の申請に基づいて実施される。

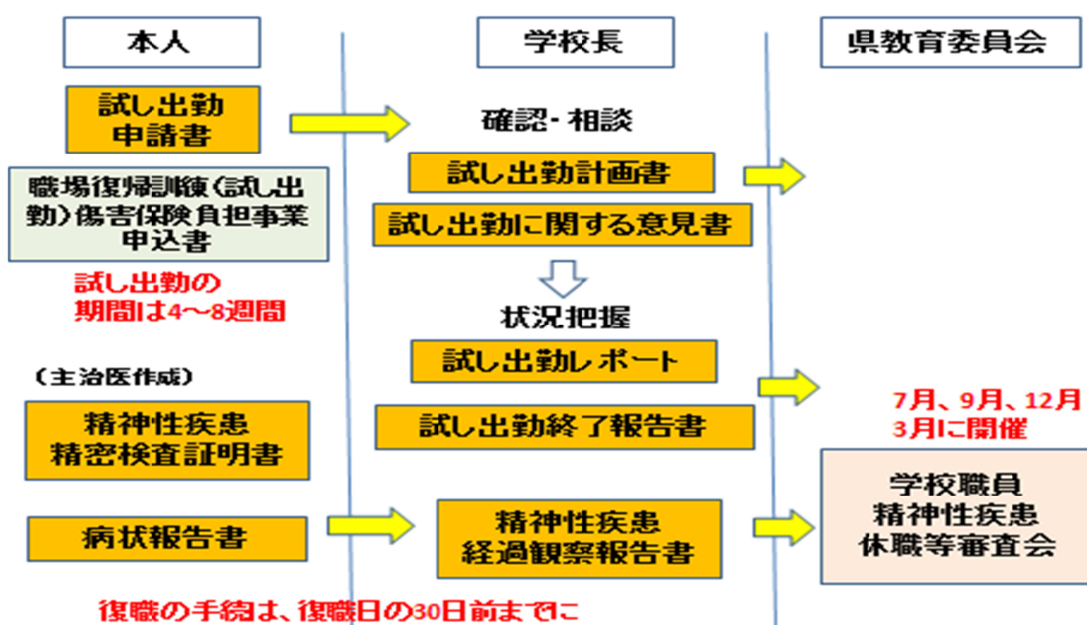
・ 給与は支給されない。

・ 地方公務員災害補償法による補償の対象外

・ 共済組合による「傷害保険」で災害の補償 → 詳しくはP 12～17を参照

契約者は公立学校共済組合青森支部 保険料は共済組合で負担

試し出勤から復職の流れ



試し出勤計画書（例）

段階	目標	期日	1日 時間数	業務の内容
第一段階	・職場の雰囲気慣れる ・職場の状況を把握する	○月○日 ～ ○月○日	2～3時間	机・資料の整理 同僚と会話 簡単な事務作業
第二段階	・自分の職場に慣れる ・状況を見て判断行動する	○月○日 ～ ○月○日	3～4時間	児童等と会話 職員会議参加 資料作成補助
第三段階	・自分の職務に慣れる ・児童等と関わりを持つ	○月○日 ～ ○月○日	4～6時間	教材研究 授業参観 行事参加 学級活動補助
第四段階	・復帰の具体的な準備を行う ・通常業務の内容を処理する	○月○日 ～ ○月○日	6～8時間	教材研究 校内研修参加 ITによる授業

試し出勤レポート（例）

実施日ごとに校長が記入する。

日時	試し出勤での業務の内容	本人の状況
2013/7/22(月) 13:00～16:00	・職員と会話し、職場の雰囲気慣れる	・時間通りに出勤し、自己紹介。表情は硬く、口数は少ない。時間に帰宅。
2013/7/23(火) 13:00～16:00	・書類の整理をし、職員と話をする	・時間通りに出勤。職員と会話をする場面が見られた。笑顔も見せる。
2013/7/24(水) 13:00～16:00	・出校できず	・体調不良との連絡あり。ゆっくり休むように伝える。
2013/7/25(木) 13:00～16:00	・職員会議に参加し、今後の予定や仕事内容を確認	・職員会議に参加。メモを取りながら、落ち着いた態度で過ごした。

※「本人の状況」欄は、勤務中の様子、他の職員、児童生徒との関わり方について簡潔に記入する。